

**ANALISIS PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*,
KOMPLEKSITAS TUGAS DAN TEKANAN KETAATAN
TERHADAP *JUDGMENT* AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik
di Surakarta dan Yogyakarta)**



**Disusun sabagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

LINA HERLIANA

B 200 120 160

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*,
KOMPLEKSITAS TUGAS DAN TEKANAN KETAATAN TERHADAP
JUDGMENT AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

**LINA HERLIANA
B200120160**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing


Dr. Noer Sasongko, S.E., Akt., M.Si.

NIDN. 0612056501

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN TEKANAN KETAATAN TERHADAP *JUDGMENT AUDITOR*

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)

Oleh :

LINA HERLIANA

B 200 120 160

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari, November 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan penguji:

1. Drs. Noer Sasongko, S.E, M.Si, AK, CA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Wahyono, M.A., Akt
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Eko Sugiyanto, Msi.
(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



()
(Drs. Syamsudin, M.M.)

NIDN. 00-1702-5701

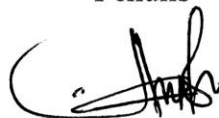
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 18 Februari 2020

Penulis



LINA HERLIANA

B 200 120 160

**ANALISIS PENGARUH ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY,
KOMPLEKSITAS TUGAS DAN TEKINAN KETAATAN TERHADAP
JUDGMENT AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik
di Surakarta dan Yogyakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas teknologi, kemampuan teknik pemakai, peerapan sistem, dan pemanfaatan terhadap kinerja individu Sempel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai pada KAP di Surakarta dan DIY, Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling Adapun teknik analisis yang digunakan adalah linier berganda dengan software bantuan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompleksitas Tugas tidak berpengaruh terhadap Judgment Auditor. Role Conflict, Role Ambiguity dan Tekanan Ketaatan berpengaruh terhadap Judgment Auditor

Kata kunci: role conflict, role ambiguity, kompleksitas tugas dan tekanan ketaatan judgment auditor

Abstract

This study aims to analyze the effect of the effectiveness of the use of accounting information systems, trust in technology, the ability of user techniques, system implementation, and utilization of individual performance The stamp in this study were 35 on KAP in Surakrta and DIY , the sampling method used in this study was purposive sampling. The analysis technique used was multiple linear with SPSS 25 assistance software. The results of this study indicate that task complexity does not affect auditor judgment. Role Conflict, Role Ambiguity and obedience pressure affects auditor judgment.

Keywords : role conflict, role ambiguity, task complexity, obedience pressure, auditor judgment

1. PENDAHULUAN

Audit merupakan sebuah pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam berfikir. Dalam melaksanakan audit terhadap laporan keuangan dan memberikan opini atas kewajarannya sering dibutuhkan *judgment*. *Judgment* sebagai proses kognitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. Dalam membuat suatu *judgment*, auditor akan mengumpulkan berbagai bukti relevan dalam waktu yang berbeda dan kemudian mengintegrasikan informasi dari bukti-bukti tersebut. *Judgment* merupakan suatu proses yang terus menerus dalam

perolehan informasi (termasuk umpan balik dari tindakan sebelumnya), pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, serta penerimaan informasi lebih lanjut oleh auditor (Praditaningrum & Januarti, 2012).

Judgment auditor memainkan peran yang penting dalam pengambilan keputusan bagi auditor. Penilaian kinerja dari auditor menjadi hal yang penting bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), bahkan mereka bersedia untuk memakai metode yang rumit yang mengkonsumsi banyak waktu dan sumber daya, untuk dapat mengukur kinerja anggotanya dengan baik yang berdampak pada tingginya tekanan dalam bekerja. Tekanan dalam pekerjaan menunjukkan seberapa luas serangkaian ekspektasi peran anggota organisasi menghadapi situasi yang berkaitan dengan konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan kelebihan beban kerja (*role overload*). Konsekuensi dan capaian dari tekanan tidak selalu bersifat negatif (*distress*), tetapi dapat juga positif (*eustress*). Hal ini tergantung pada persepsi individu, interpretasi, reaksi terhadap tekanan dan pemicu *stress*, serta bagaimana mereka dapat mengelola sensor mereka untuk mengubah kekurangan menjadi tantangan untuk meningkatkan kinerja mereka (Atika, Gudono, Baridwan, & Supriyadi, 2016).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, dengan metode survey yang melakukan penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan secara terstruktur dimana responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada alternatif jawaban tertentu. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden, yaitu auditor di Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan DI Yogyakarta yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode distribusi langsung (*direct distribution method*), yaitu mendatangi para responden secara langsung untuk menyerahkan ataupun mengumpulkan kembali kuesioner. Metode ini bertujuan untuk memperoleh tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi. Pengambilan kembali kuesioner disesuaikan dengan waktu yang telah disepakati oleh peneliti dengan yang bersangkutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 35 auditor, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Adapun faktor yang akan diukur adalah atribut yaitu *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan dan *Judgement Auditor*. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan menilai sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika hasil dari pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* yang menguji dua sisi yang terdapat pada program SPSS.

Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai positif maka alat tes yang digunakan valid, sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} maka alat tes yang digunakan tidak valid.

1) Variabel *Role Conflict*

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variable *Role Conflict* sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen *Role Conflict*

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
RC 1	0,828	0,334	Valid
RC 2	0,707	0,334	Valid
RC 3	0,912	0,334	Valid
RC 4	0,902	0,334	Valid
RC 5	0,881	0,334	Valid
RC 6	0,760	0,334	Valid
RC 7	0,814	0,334	Valid
RC 8	0,805	0,334	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen *Role Conflict* dinyatakan valid karena r_{hitung} pada setiap pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan *Role Conflict* adalah valid. Pada table tersebut menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > 0,001$. Dengan demikian butir-butir pernyataan dalam variabel *Role Conflict* layak dipergunakan sebagai instrument penelitian.

2) Variabel *Role Ambiguity*

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel *Role Ambiguity* sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen *Role Ambiguity*

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
RA 1	0,694	0,334	Valid
RA 2	0,778	0,334	Valid
RA 3	0,779	0,334	Valid
RA 4	0,780	0,334	Valid
RA 5	0,627	0,334	Valid
RA 6	0,728	0,334	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Tabel 2 pertanyaan tentang variabel *Role Ambiguity* menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Variabel Kompleksitas Tugas

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Kompleksitas Tugas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kompleksitas Tugas

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KT 1	0,893	0,334	Valid
KT 2	0,719	0,334	Valid
KT 3	0,841	0,334	Valid
KT 4	0,882	0,334	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Pada tabel 3 pertanyaan tentang variabel Kompleksitas Tugas menunjukkan bahwa butir adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4) Variabel Tekanan Ketaatan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Tekanan Ketaatan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Tekanan Ketaatan

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TK 1	0,893	0,334	Valid
TK 2	0,899	0,334	Valid
TK 3	0,795	0,334	Valid
TK 4	0,895	0,334	Valid
TK 5	0,889	0,334	Valid
TK 6	0,816	0,334	Valid
TK 7	0,792	0,334	Valid
TK 8	0,834	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4 pertanyaan variabel Tekanan Ketaatan menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

5) Variabel *Judgement Auditor*

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel *Judgement Auditor* sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen *Judgement Auditor*

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
JA 1	0,882	0,334	Valid
JA 2	0,775	0,334	Valid
JA 3	0,675	0,334	Valid
JA 4	0,667	0,334	Valid
JA 5	0,816	0,334	Valid
JA 6	0,821	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 5. pertanyaan tentang variabel *Judgement Auditor* menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian pada validitas atas variabel-variabel tersebut (*Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan dan *Judgement Auditor*), maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS versi 21.00 dan ditunjukkan oleh besarnya nilai *alpha* (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alfa cronbach $> 0,6$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah reliabel.

Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan serta *Judgement Auditor*.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{α}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Role Conflict</i>	0,933	0,60	Reliabel
<i>Role Ambiguity</i>	0,821	0,60	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0,844	0,60	Reliabel
Tekanan Ketaatan	0,865	0,60	Reliabel
<i>Judgement Auditor</i>	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel baik variabel *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan dan *Judgement Auditor* adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sampel Kolmogorov Smirnov Test* yang dilakukan dengan bantuan software SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *p-value*

yang dihasilkan dari perhitungan. Jika nilai *p-value* diatas 5% maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	<i>p-value</i>	Keterangan
Undstandardized residual	0,833	0,938	P > 0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,938, dapat diketahui bahwa semua *p-value* untuk data ternyata lebih besar dari $\alpha=5\%$ ($p>0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai tolerance dan *Variance inflation Factor* (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
1	<i>Role Conflict</i>	0,957	1.045	10	Bebas multikolinieritas
2	<i>Role Ambiguity</i>	0,806	1.241	10	Bebas multikolinieritas
3	Kompleksitas Tugas	0,932	1.073	10	Bebas multikolinieritas
4	Tekanan Ketaatan	0,828	1.207	10	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain

(Ghozali, 2011:139). Jika probabilitas di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign.	p*	Keterangan
<i>Role Conflict</i>	0,070	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
<i>Role Ambiguity</i>	0,231	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
Kompleksitas Tugas	0,162	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
Tekanan Ketaatan	0,438	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 9 ditunjukkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena nilai $p > 0,05$ atau pada $\alpha = 5\%$. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

3.2.1 *Role Conflict* berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*

Berdasarkan hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Role Conflict* berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel *Role Conflict* sebesar 3,567 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,042, dan *p-value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 5%, sehingga H1 diterima artinya *Role Conflict* berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*. Berdasarkan hasil ini menunjukkan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Atika Jauharria Hatta Hambali, et.al (2016) yang menyatakan bahwa *Role Conflict* berpengaruh positif terhadap *Judgement Auditor*. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki *Role Conflict* tinggi akan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, sehingga *Judgement Auditor* yang dihasilkan pun akan semakin baik.

Judgment auditor memainkan peran yang penting dalam pengambilan keputusan bagi auditor. Penilaian kinerja dari auditor menjadi hal yang penting bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), bahkan mereka bersedia untuk memakai metode yang rumit yang mengkonsumsi banyak waktu dan sumber daya, untuk

dapat mengukur kinerja anggotanya dengan baik yang berdampak pada tingginya tekanan dalam bekerja. Tekanan dalam pekerjaan menunjukkan seberapa luas serangkaian ekspektasi peran anggota organisasi menghadapi situasi yang berkaitan dengan ambiguitas peran (*role conflict*), konflik peran (*role ambiguity*), dan kelebihan beban kerja (*role overload*). Konsekuensi dan capaian dari tekanan tidak selalu bersifat negatif (*distress*), tetapi dapat juga positif (*eustress*). Hal ini tergantung pada persepsi individu, interpretasi, reaksi terhadap tekanan dan pemicu *stress*, serta bagaimana mereka dapat mengelola sensor mereka untuk mengubah kekurangan menjadi tantangan untuk meningkatkan kinerja mereka (Atika, Gudono, Baridwan, & Supriyadi, 2016).

Adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya bagi auditor itu sendiri, dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan akan menimbulkan dampak, dimana kepuasan kerja tidak sesuai, dan menurunkan tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau masing-masing individu tersebut (Rizkia & Reskino, 2015).

3.2.2 *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*

Berdasarkan hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel *Role Ambiguity* sebesar 3,816 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,042, dan *p-value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 5%, sehingga H_2 diterima, artinya *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*. Berdasarkan hasil ini menunjukkan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Atika Jauharia Hatta Hambali, et.al (2016) menyatakan bahwa *Role Ambiguity* auditor memiliki pengaruh positif yang terhadap *Judgement Auditor*.

Role ambiguity adalah peran muncul ketika karyawan tidak cukup informasi untuk kinerja yang efektif dari peran tertentu. Ambiguitas peran sebagai kurangnya kejelasan berkaitan dengan ekspektasi pekerjaan, metode yang digunakan untuk memenuhi ekspektasi yang telah diketahui, dan/atau

konsekuensi-konsekuensi dari kinerja peran tertentu. Dengan demikian individu akan merasakan tekanan ketika ia menghadapi ketidakpastian bagaimana ia harus berperilaku sebagai bagian dari tuntutan perannya. Kondisi ambiguitas peran yang dialami auditor muncul ketika auditor mengetahui skedul audit yang akan dilakukan, namun ia tidak yakin bagaimana menyelesaikan audit secara tepat waktu (Atika et al., 2016).

Ambiguitas peran merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan yang jelas peran yang dialami karyawan dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Keambiguitasan peran dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

3.2.3 Kompleksitas *Tugas* tidak berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*

Berdasarkan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kompleksitas *Tugas* tidak berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Kompleksitas *Tugas* sebesar 1,697 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,042, dan *p-value* sebesar 0,100 lebih besar dari 5%, sehingga H3 ditolak artinya Kompleksitas *Tugas* tidak berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*. Hasil penelitian ini konsisten dengan peneliti Farma Irwanto, et.al (2016) yang menyatakan bahwa Kompleksitas *Tugas* tidak berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*.

Kompleksnya suatu pekerjaan juga dinilai dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Dengan kerumitan dan kompleksnya suatu pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk melakukan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya. Dalam bidang audit, kesalahan-kesalahan dapat terjadi pada saat mendapatkan, memproses dan mengevaluasi informasi. Kesalahan-kesalahan tersebut akan mengakibatkan tidak tepatnya keputusan maupun judgment auditor. Dengan demikian, auditor berpotensi menghadapi permasalahan yang kompleks dan beragam mengingat

banyaknya bidang pekerjaan dan jasa yang dapat diberikan kepada klien (Yustrianthe, 2013).

3.2.4 Tekanan Ketaatan berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*

Berdasarkan hipotesis kelima menunjukkan bahwa Tekanan Ketaatan berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Tekanan Ketaatan sebesar 2,431 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,042, dan $p-value$ sebesar 0,021 lebih kecil dari 5%, sehingga H_4 diterima artinya Tekanan Ketaatan berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*.

Tekanan ketaatan juga diduga memiliki andil dalam mempengaruhi *judgment* auditor. Auditor akan merasa berada dalam tekanan ketaatan pada saat mendapat perintah dari atasan ataupun permintaan klien untuk melakukan apa yang mereka inginkan yang mungkin bertentangan dengan standar dan etika profesi auditor. Tekanan ketaatan dari atasan menjadi hal yang cukup ditakutkan oleh seorang auditor karena tekanan atasan melahirkan konsekuensi yang memerlukan biaya, seperti halnya tuntutan hukum, hilangnya profesionalisme dan hilangnya kepercayaan publik dan kredibilitas sosial. Tekanan yang diterima auditor dapat juga berasal dari klien. Teori ketaatan menyatakan bahwa individu yang memiliki kekuasaan merupakan suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan perintah yang diberikan. Dengan kata lain, auditor yang merasa berada dibawah tekanan akan menunjukkan perilaku *dysfunctional* dengan menyetujui melakukan kesalahan ataupun pelanggaran etika, termasuk dalam pembuatan *judgment*. Hal tersebut merupakan indikasi yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa tekanan ketaatan juga berpengaruh terhadap *judgment* auditor (Yustrianthe, 2013).

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Role Conflict* sebesar 0,198, Uji t yang menyatakan koefisien regresi untuk variabel *Role Conflict* sebesar 0,198, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,567 dengan t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_1 diterima, variabel *Role Conflict*

berpengaruh terhadap *Judgement Auditor Role Ambiguity* sebesar 0,382, *Role Ambiguity* dengan koefisien regresi sebesar 0,382, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,816 dengan t_{tabel} sebesar 2,042. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_2 diterima, variabel *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*. Kompleksitas Tugas sebesar 0,217, Kompleksitas Tugas dengan koefisien regresi sebesar 0,217 diperoleh t_{hitung} sebesar 1,697 dengan t_{tabel} sebesar 2,042. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_3 ditolak, variabel Kompleksitas Tugas tidak berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*. Tekanan Ketaatan dengan koefisien regresi sebesar 0,137 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,431 dengan t_{tabel} sebesar 2,042. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_4 diterima, variabel Tekanan Ketaatan berpengaruh terhadap *Judgement Auditor*.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut: Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini. Lingkup penelitian terbatas auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan DI Yogyakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, menambah lagi auditor di kantor yang lain dan menambah waktu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-khasawneh, Akif Lutfi and Sahar Moh'd Futa. 2013. The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management* 5(2): 267-275, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Atika, J. H. H., Gudono, Baridwan, Z., & Supriyadi. (2016). Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload Terhadap Judgment Auditor. *Simpodium Nasional Akuntansi XIX, Lampung, 2*.

- Irwanto, F., Karamoy, H., & Datu, C. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Judgment pada Auditor BPK RI (Studi Empiris pada Auditor BPK RI Perwakilan Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, Vol. 5(No. 1).
- Liburd, Helen Brown, Hussein Issa, and Danielle Lombardi. 2015. Behavioral Implication of Big Data's Impact on Audit Judgment and Decision Making and Future Research Directions. *Journal American Accounting Association*, 29 (2):43-61.
- Lopa, Nur Azizah Arief. 2014. Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas Dan Pengalaman Kerja Auditor Pada Pertimbangan Audit. *Skripsi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar*.
- Praditaningrum, A. S., & Januarti, I. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment (Studi Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah). *Symposium Nasional Akuntansi XV*, (15), 1–28.
- Pranoto, Anita. 2013. Pengaruh kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengalaman audit, dan pengetahuan auditor dalam Pertimbangan audit. Undergraduate thesis Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Widya Mandala Catholic University, Surabaya.